



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CAMPUS ANGICOS
CENTRO MULTIDISCIPLINAR DE ANGICOS
CURSO DE BACHAREL EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

LÍDIA CRISTINA DE LIMA NASCIMENTO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS EMPREENDEDORES DO
MUNICÍPIO DE PARELHAS - RN**

ANGICOS - RN

2018

LÍDIA CRISTINA DE LIMA NASCIMENTO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS EMPREENDEDORES DO
MUNICÍPIO DE PARELHAS - RN**

Trabalho apresentado a Universidade Federal Rural do Semi-Árido, como requisito parcial para elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador: Profa. MSc. Juliana Carvalho de Sousa

ANGICOS - RN

2018

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

N244q Nascimento, Lídia Cristina de Lima .
Qualidade de vida no trabalho dos
empreendedores do município de Parelhas-RN /
Lídia Cristina de Lima Nascimento. - 2018.
51 f. : il.

Orientadora: Juliana Carvalho de Sousa.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Ciência e
Tecnologia, 2018.

1. Empreendimento. . 2. Empreendedores..
3. Qualidade de Vida no Trabalho. . I. de
Sousa, Juliana Carvalho , orient. II.
Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

LÍDIA CRISTINA DE LIMA NASCIMENTO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS EMPREENDEDORES DO
MUNICÍPIO DE PARELHAS-RN**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a
Universidade Federal Rural do Semi-Árido –
Campos Angicos, para obtenção do título de
Bacharel em Ciência e Tecnologia.

Defendida em: 14 / 09 / 2018.

BANCA EXAMINADORA

Juliana Carvalho de Sousa

Profª. MSc. Juliana Carvalho de Sousa (UFERSA)

Presidente

Maristêlio da Cruz Costa

Prof. Dr. Maristêlio da Cruz Costa (UFERSA)

Membro 1

Geomar Galdino da Silva

Prof. Dr. Geomar Galdino da Silva (UFERSA)

Membro 2

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, pois tenho certeza que minha vida sem Ele não seria nada.

Aos meus pais, Joseane Maria de Lima Nascimento e Lucivaldo Jerônimo do Nascimento, por serem a luz no meu caminho, por todo apoio, por nunca terem deixado faltar nada na minha vida, e fazer o possível para que eu tivesse a melhor educação, por todos os nãoos que me deram, pois fizeram com que eu crescesse e tornando-me o que sou hoje. Vocês sempre serão meus heróis, meu espelho e meus melhores exemplos de força, perseverança e garra. Amo muito vocês.

Ao meu irmão, Lucas Vinícius de Lima Nascimento, por ser o melhor e insubstituível irmão, meu gêmeo de ano diferente. Amo você, Caboré.

Aos meus avós que junto aos meus pais ajudaram na minha educação, contribuindo para o que sou hoje. Minha eterna gratidão.

A todos os meus familiares, tias, tios e primos, que torceram por minha vitória.

A MSc. Juliana Carvalho, minha orientadora, por todas as orientações para que esse trabalho ficasse da melhor maneira possível. Muito obrigada.

A todos os empreendedores da cidade de Parelhas-RN, que me ajudaram na pesquisa, sem vocês esse trabalho não poderia ser concluído.

A todas as meninas que convivi na RCF, Larissa Moreira, Andriele Barros, Andreza Thaisy, Tereza Sobral, Sara Vieira, Kaline Alves, Amanda Félix, foi uma experiência impar e que jamais será esquecida. E a Thalia Queiroz por me aturar a dois anos, amo você Chatildinha.

A Maria das Graça, por toda amizade e apoio. Muito obrigada, Babyzinha.

A todo corpo docente da UFERSA, que contribuiu para o meu conhecimento. Gratidão por serem os profissionais que são.

A todos que direta e indiretamente participaram da minha jornada. Gratidão.

“Seja você a luz aprenda a enxergar no escuro.”
Rapper Froid.

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho deve estar atrelada a um plano de negócio, pois as atividades de uma empresa não estarão completas se seus empregados não estiverem bem. Partindo desse pressuposto, o presente trabalho teve como principal objetivo analisar a Qualidade de Vida dos empreendedores do município de Parelhas-RN. A metodologia consistiu em uma pesquisa descritiva, quantitativa e qualitativa, onde foi utilizado dois instrumentos de pesquisa, primeiro um questionário com perguntas sobre empreendedorismo e outro questionário sobre a QVT. Para a análise de dados foi usado o SPSS para rodar os dados utilizados na estatística descritiva e a Análise do Núcleo de sentidos utilizado como método qualitativo. Com relação aos resultados, concluiu-se que os empreendedores do município de Parelhas-RN possuem um bom nível de Qualidade de Vida no Trabalho.

Palavras-chave: Empreendimento. Empreendedores. Qualidade de Vida no Trabalho.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Arcabouço insumo/produto, modelo de Werther e Davis (1983).....	13
Figura 2 - Abordagem de Huse e Cummings (1985).....	14

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Modelo de Walton (1973)	11
Quadro 2: Modelo de Westley (1979)	12
Quadro 3: Dimensões Básicas das Tarefas com base no modelo de Hackman e Oldham (1975).	13
Quadro 4: Caracterização dos indivíduos entrevistados.....	17

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN segundo o ramo.....	19
Tabela 2 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN por sexo.	19
Tabela 3 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN segundo a faixa etária.	20
Tabela 4 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN segundo o nível de escolaridade.	21
Tabela 5 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN segundo a idade da empresa. ..	21
Tabela 6 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN segundo a formalização da empresa.	22
Tabela 7 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação a empréstimos públicos.....	22
Tabela 8 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação ao porte da empresa.	22
Tabela 9 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação a quantidade de funcionários.	23
Tabela 10 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação ao uso das tecnologias.	23
Tabela 11 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação a finalidade da tecnologia.	24
Tabela 12 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação ao tipo de aplicativo utilizado pela empresa.	24
Tabela 13 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação a forma de divulgação da empresa.....	25
Tabela 14 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação ao caráter da empresa.	25
Tabela 15 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação ao uso do estabelecimento.	26
Tabela 16 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação a se o empreendedor pretende fazer melhorias ou abrir outro negócio.	26
Tabela 17 - Distribuição de como surgiu a ideia dos empreendedores do município de Parelhas-RN de abrir um negócio.....	27
Tabela 18 - Distribuição dos empreendedores que possuem outros negócios no município de Parelhas-RN.....	27
Tabela 19 - Distribuição dos empreendedores que detém de outra atividade de sustento familiar no município de Parelhas-RN.	28

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANS – Análise do Núcleo de Sentido

GENESIS – Geração de Novas Empresas de Software, Informação e Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SEBRAE – Serviço Social Autônomo Brasileiro

SOFTEX – Sociedade Brasileira para Exportação de Software

PQVTs – Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	3
1.1	PROBLEMÁTICA	4
1.2	OBJETIVOS	4
1.2.1	Objetivo geral.....	4
1.2.2	Objetivos específicos.....	4
1.3	JUSTIFICATIVA	5
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1	CONCEITO E PERFIL EMPREENDEDOR.....	6
2.2	COMPETÊNCIA EMPREENDEDORA	7
2.3	TIPOS DE EMPREENDEDOR	7
2.4	PLANO DE NEGÓCIO	8
2.5	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	8
2.6	MODELOS DE QVT	11
2.6.1	Modelo de Walton (1973)	11
2.6.2	Modelo de Westley (1979)	11
2.6.3	Modelo de Hackman e Oldham (1975)	12
2.6.4	Modelo de Werther e Davis (1983)	13
2.6.5	Modelo de Huse e Cummings (1985).....	13
3.	METODOLOGIA.....	15
3.1	O TIPO DE PESQUISA	15
3.2	UNIVERSO E AMOSTRA	15
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	16
3.4	MÉTODO DE ANÁLISE DE DADOS	16
3.5	COLETA DE DADOS	17
4.	ANALISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	19
4.1	PERFIL DOS EMPREENDIMENTOS DO MUNICÍPIO DE PARELHAS-RN.....	19
4.2	ANÁLISE QUALITATIVA.....	28
4.2.1	Compensação justa.....	28
4.2.2	Condições de trabalho seguras e saudáveis.....	29
4.2.3	Uso e desenvolvimento da capacidade	30
4.2.4	Oportunidade de crescimento futuro e segurança	30
4.2.5	Integração social da empresa	31
4.2.6	Constitucionalismo	32
4.2.7	O trabalho e o espaço total da vida.....	32

4.2.8 Relevância social da vida no trabalho.....	33
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS	35
APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO APLICADO PARA ANÁLISAR O PERFIL DOS EMPREENDEDORES DO MUNICÍPIO DE PARELHAS – RN.....	38
APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA REFERENTE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	40

1. INTRODUÇÃO

Com o mercado cada vez mais competitivo, é preciso que os empreendedores sejam criativos e planejem o seu empreendimento a médio e a longo prazo, para que seja um negócio que atenda às necessidades dos clientes mantendo a posição no mercado de trabalho (LAPENDA, 2012).

Para Dornelas (2005), o perfil do empreendedor está pautado nas seguintes características: tomar decisões corretas e oportunas, dinâmico, determinado, dedicado, líder, organizado, formador de equipes, visionário, criador de valor para a sociedade, aproveitando as oportunidades, assumindo riscos calculados, planejando e possuindo conhecimentos de empreendedorismo.

É fundamental para interpretar o direcionamento de um empreendimento o plano de negócio. Dornelas (2008, p.75), resumidamente, aborda que “o Plano de Negócios é uma linguagem para descrever de forma completa o que é ou o que pretende ser uma empresa”. Ou seja, o plano de negócio é utilizado para ajudar o empreendedor a encontrar o melhor caminho que a empresa deve tomar, minimizando futuros riscos e incertezas do empreendimento. Para Hisrich e Peters (2004), o plano de negócio é um arquivo que inclui estratégias internas e externas importantes para a estreia de um empreendimento, elaborado pelo próprio empreendedor.

A qualidade de vida no trabalho deve-se estar atrelada a esse plano de negócio, pois as atividades de uma empresa não estarão completas se seus empregados não estiverem bem, fisicamente e mentalmente, afetando assim sua produtividade e a eficácia de suas atividades (PADILHA, 2009).

Para Limongi-França (2004) ter qualidade de vida é ter saúde, desde a física até a social. Ainda de acordo com a autora, para as empresas que quiserem obter sucesso, é preciso que invistam em seus trabalhadores, pois a qualidade de vida é um elemento indispensável tanto na vida pessoal quanto na da organização.

As empresas estão cada vez mais preocupadas na implantação de métodos que priorizam a saúde de seus funcionários, não só por causa das melhorias em sua empresa, mas sim como exigência de seus próprios colaboradores nas oportunidades que determinadas empresas oferecem. Partindo desse pressuposto, esse investimento nas empresas não é um gasto a mais e sim um investimento para lucros futuros. Segundo Rodrigues (1994), desde a aparição do ser

humano na terra, a QVT esteve presente, não com os mesmos significados, mas a todo momento focado em melhorias para o trabalhador no ambiente de trabalho.

Para Honório (2002) os verdadeiros valores de uma empresa não estão em suas ações, mas sim nas pessoas que a constitui. Nesse sentido, as mudanças nas organizações estão baseadas na valorização das atividades humanas e na humanização do trabalho. Para que essas mudanças aconteçam é preciso responsabilidades, tanto dos empresários como de seus trabalhadores. Os empresários devem fazer com que o bem-estar dos colaboradores prevaleça nas organizações, para que os trabalhadores estejam satisfeito com os serviços ofertados, contribuindo assim com os objetivos da empresa.

Na tentativa de progredir e ter sucesso no mercado de trabalho, algumas empresas procuram estar sempre de acordo com as leis trabalhistas proporcionando uma melhor qualidade de vida para seus empregados. Para Pontes (1996) seria muito ingênuo da parte dos empresários focar só no alto nível de produtividade, qualidade da produção e contentamento do consumidor, pois para ele é preciso que a organização motive seus funcionários.

1.1 PROBLEMÁTICA

O mercado está cada vez mais desenvolvido e concorrido, por apresentar mudanças significativas em seu cenário, tanto tecnológicas quanto social. Mas para que o empregado desempenhe suas funções de forma positiva, ele precisa de uma boa saúde e bem-estar. Nesse contexto é necessário que se faça estudos para que se responda a seguinte problemática: Qual o nível de qualidade de vida no trabalho dos empreendedores da cidade de Parelhas-RN?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Analisar a Qualidade de Vida no Trabalho dos empreendedores da cidade de Parelhas-RN.

1.2.2 Objetivos específicos

- Realizar levantamento sócio demográfico acerca dos empreendimentos do município de Parelhas-RN;

- Mensurar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho dos empreendedores do município de Parelhas-RN;
- Compreender os principais aspectos que envolvem a QVT com base na percepção dos empreendedores do município investigado.

1.3 JUSTIFICATIVA

Segundo Vale (2003), a QVT vem sendo utilizadas nas instituições para melhorar as condições de trabalho e consequentemente a produtividade. Com isso, os empreendimentos estão lucrando mais. O autor destaca que o mais importante é que os empreendedores reconheçam os funcionários como uma peça chave em suas instituições.

Vasconcelos (2001) reflete que passamos maior parte de nossas vidas no ambiente de trabalho, e o normal seria que o ambiente das instituições fosse agradável, saudáveis e que nos dessem estima para o trabalho bem realizado em termos de qualidade e quantidade, e com qualidade de vida.

Adotar os programas de QVT permite aos indivíduos uma melhor resistência ao cansaço, estresse, satisfação, melhor eficiência e motivação nas atividades desempenhadas. Sendo assim é importante o estudo da QVT nas organizações para que os funcionários estejam satisfeitos com o ambiente e suas condições de trabalho.

A pesquisa aqui apresentada terá uma importância para os empreendedores locais que se interessam pela identificação de fatores positivos e negativos de demandas no comércio local; importante também para que pesquisadores e acadêmicos que queiram prosseguir no estudo mais aprofundado, servindo como uma fonte de pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo possui a base teórica, fazendo uma análise conceitual sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos empreendedores do município de Parelhas-RN. Além disso, a conceituação e o perfil empreendedor, as competências empreendedoras, plano de negócio, conceito histórico da Qualidade de Vida no Trabalho, por último alguns modelos de QVT.

2.1 CONCEITO E PERFIL EMPREENDEDOR

A palavra empreendedor “entrepreneur”, tem origem francesa e indica aquele que assume riscos e começa algo novo, mesmo dentro de uma corporação existente (DORNELAS, 2003). Esse conceito tem evoluído bastante devido as mudanças no cenário econômico mundial.

Segundo Dornelas (2005, p.39) “empreendedorismo é o envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, levam a transformação de ideias em oportunidades e a perfeita implementação destas oportunidades leva à criação de negócios de sucesso”. Ou seja, ser empreendedor não é apenas saber tocar um empreendimento, é preciso que as ideias sejam criadas e avaliadas antes que sejam postas em prática, calculando riscos e observando as necessidades dos compradores, verificando as ofertas e as demandas.

Para o GEM (2003) empreendedorismo é pôr em pratica uma nova ideia, como também expandir um negócio já existente, podendo ser um negócio autônomo como também uma grande empresa, por uma pessoa, ou grupo de pessoas e de empresas.

De acordo com Hisrich e Peters (2004), a principal função do empreendedorismo, é promover mudanças no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo, não apenas a produção e o capital. Segundo Drucker (1987) é fundamental que o empreendedor seja inovador, pois esta é a base para que o empreendimento tenha sucesso tanto no início do negócio como também para se manter.

Schumpeter (1928) associa o empreendimento a inovação, segundo ele a base do empreendedorismo está em perceber e desfrutar das oportunidades no que diz respeito ao trabalho.

Mas para que um empreendimento esteja funcionando devidamente é preciso também que sua mão de obra esteja em perfeita organização. Para isso, a preocupação do empreendedor não deve ser apenas nos produtos e nos serviços ofertados pelo seu estabelecimento, precisa-se que a qualidade de vida de seus trabalhadores seja presada, para que a produção e o desempenho não sejam diminuídos (PADILHA, 2009).

De acordo com Dornelas (2005), o empreendedorismo no Brasil foi aprimorado a partir dos anos 90, com o auxílio de instituições como o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e a Sociedade Brasileira para Exportação de Software (SOFTEX).

2.2 COMPETÊNCIA EMPREENDEDORA

Segundo Sampaio (2014) as competências empreendedoras estão associadas a vários conhecimentos, informações, técnicas e valores que pessoas usam para proporcionar algo revolucionário para agregar valor à sociedade como também para si mesmo.

Para o site Sebrae Nacional (2017) existem 10 características essenciais para o empreendedor: Busca de oportunidades e iniciativas: o empreendedor se antecipa aos fatos e cria novas oportunidades de negócio e serviço; Persistência: mesmo que o negócio esteja em crise o empreendedor insiste para alcançar o sucesso; Correr riscos calculados: o empreendedor assume desafios e responde caso aconteça algum erro; Exigência de qualidade e eficiência: disposição para sempre fazer mais e melhor que tem feito, para o cliente e para o seu empreendimento; Comprometimento: atua em conjunto com os funcionários, se compromete com o sucesso e o fracasso da empresa; Busca de informação: busca sempre avaliar como está o seu negócio, pegando informações acerca disso com clientes, funcionários e fornecedores; Estabelecimento de metas: estabelece objetivos para si e para a empresa, a curto e longo prazo; Planejamento e monitoramento sistemático: define tarefas e prazos, com resultados medidos e avaliados; Persuasão e rede de contatos: influenciar e relacionar com pessoas que possam ajudar a conquistar objetivos da empresa; Independência e autoconfiança: desenvolve capacidade de agir com confiança no sucesso.

2.3 TIPOS DE EMPREENDEDOR

De acordo com Dornelas (2014) não existe apenas um tipo de empreendedor ou modelo a ser seguido. Qualquer pessoa pode se tornar empreendedor, cada uma com um motivo e objetivo para empreender. Ainda para Dornelas, os principais tipos de empreendedores são: o empreendedor nato (mitológico), empreendedor que aprende (inesperado), empreendedor serial (criar novos negócios), empreendedor corporativo, e empreendedor herdeiro (sucessão familiar).

O empreendedor nato é aquele que entra no mundo dos negócios do nada e se torna grandes referências no ramo. Já o empreendedor inesperado é aquele que apareceu uma oportunidade de negócio e ele aproveitou. O empreendedor serial é o que gosta não só da empresa, mas também de empreender. O empreendedor corporativo é aquele que é ativo em sua empresa, que possui conhecimentos e capacidades gerenciais, enquanto que o social busca construir uma sociedade melhor criando oportunidades para aqueles que não tem. Além disso, tem-se o empreendedor por necessidade que são aqueles que criam seus negócios e o empreendedor herdeiro que são os que tocam a frente os negócios da família (DORNELAS, 2014)

2.4 PLANO DE NEGÓCIO

Nesse contexto, faz-se importante citar o planejamento, que é considerado a função administrativa base para se conduzir uma empresa. Segundo Bernardi (2008) o planejamento não garanti o sucesso da empresa, mas com ele a empresa terá objetivos definidos, metas a serem cumpridas, possibilitando que o empreendedor e o empreendimento alcancem suas metas. Dornelas (2005) diz que um empreendimento bem planejado é mais fácil a garantia do sucesso que aquele empreendimento nas mesmas condições, mas sem planejamento.

O plano de negócio é um documento em que se programa como vai ser a empresa, quais os objetivos, e como esse objetivo pode ser alcançado. Segundo Maximiano (2011, p. 223), o plano de negócio é “uma descrição detalhada, de seu funcionamento e do que é necessário para sua instalação”. Para Dornelas (2005) para elaborar o plano de negócio, deve-se seguir alguns passos que são básicos, mas que o empreendedor tem o livre arbítrio para fazer o que achar necessário para a satisfação dos seus clientes.

Para Bernardi (2008), pôr em prática o plano de negócio faz com que empreendedor preste atenção nas instalações, estrutura, organização, objetivo, estratégias, resumindo em tudo que compõe o seu empreendimento, prevenindo possíveis fragilidades e definindo rotas a serem seguidas.

2.5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A qualidade de vida no trabalho vem sendo implantada desde os anos 70, devido a criação de centros de estudo a respeito desse assunto nos Estados Unidos (SAMPAIO, 2004). Nesse momento, não se via nas empresas o trabalho precário ou a facilitação do trabalho, mas

sim uma Psicologia Organizacional Comportamentalista, ou seja, mudar o foco do trabalho, valorizando a saúde mental e física dos empregados, para que eles trabalhassem bem e aumentassem a produtividade. Com isso, os empregados começaram a ser visto não apenas como meros trabalhadores, mas sim como ser humano, que possui problemas, anseios, obrigações que são características delas, mas que interfere na qualidade do trabalho.

Nos séculos XVIII e XIX nas revoluções industriais, a grande preocupação nas organizações era a produtividade, em obter lucro, os operários eram meros adjuntos. Ignoravam as longas horas de trabalhos diários, condições precárias em que o trabalhador operava, exploração do trabalho infantil, os graves acidentes nesse meio, isso tudo fazia parte da rotina dos operários, mas não existia uma fiscalização. No decorrer dos anos, tanto as organizações quanto os colaboradores sentiram a necessidade de melhorias no ambiente laboral, para os trabalhadores com base em sua saúde física, mental e psíquica e os empresários para melhorar a produtividade e o relacionamento na organização como um todo. Com isso começaram os primeiros estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, voltado para diminuir os esforços físicos dos trabalhadores e aumentar a produtividade (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

Walton (1973) é um dos estudiosos mais citados em pesquisas com este tema, e destaca o comportamento do indivíduo junto a uma organização e a importância de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho-PQVT associado a produtividade, propondo uma constância entre a vida e o trabalho do indivíduo (FERREIRA et al., 2009).

Para Guidelli e Bresciani (2008) não existe uma definição concreta para descrever a Qualidade de Vida no Trabalho. Mas existe uma linha de raciocínio entre os estudos na área que abordam a dinâmica das empresas com o propósito do conforto no ambiente de trabalho.

Nota-se que é muito vasto o conceito de QVT, além de mostrar que o estabelecimento de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT - precisa do empenho e da percepção de todos os organizadores. Não se pode pensar que investindo em um ambiente cômodo, tudo na empresa estará resolvido (em termos de produção) e de bom agrado para seus colaboradores.

Segundo Maximiano (2000) a QVT está baseada em uma visão completa do indivíduo, ou seja, olhar para o empregado não apenas como um mero trabalhador, o que é chamado de biopsicossocial, que tem origem da medicina psicossomática que sugere uma perspectiva do indivíduo como um todo.

França (1997, p 80) define QVT como:

Conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa.

Como pode-se perceber a qualidade de vida de um trabalhador interfere não somente na sua saúde física e mental, mas também nas suas relações familiares e sociais. A QVT vem com um único propósito, que é amenizar esses problemas, trazendo maior conforto e melhorias no ambiente de trabalho.

Davis e Newstrom (2001), abordam que a QVT tem como principal objetivo potencializar o âmbito da boa qualidade, tanto para as pessoas como para a economia da empresa.

Vieira (1990) descreve que a Qualidade de Vida no Trabalho tem como principal objetivo tornar a empresa um ambiente com melhores condições de trabalho, para todas as funções e níveis hierárquicos.

A reestruturação dos cargos e dos pressupostos básicos do trabalho, reformulação nos sistemas de recompensa e evolução nos espaços físicos das organizações, são pontos que envolve a maioria das técnicas empregadas nos programas da Qualidade de Vida no Trabalho (SOUZA e BASTOS, 2009).

Os funcionários que são bem tratados em seu ambiente de trabalho e possuem motivações para melhor produção, demonstram ter uma performance destacada, sendo mais prestativo e solucionando os anseios dos clientes, gerando assim mais lucros e consequentemente colaborando para o capital da empresa (CONTE, 2003). Pode-se ainda observar o quanto o funcionário se sente satisfeito quando participa ativamente em decisões da organização, isso faz com que ele acredite que está contribuindo com fundamentos que possam ter orgulho.

Ainda para Conte (2003, p.32):

A importância da QVT reside simplesmente no fato de que passamos mais de 8 horas por dia no ambiente de trabalho, durante pelo menos 35 anos de nossas vidas. Não se trata mais de levar os problemas de casa para o trabalho, e sim de levarmos para casa os problemas, as tensões, os receios e as angustias acumulados no ambiente de trabalho.

2.6 MODELOS DE QVT

Estudiosos da Qualidade de Vida no Trabalho desenvolveram métodos de indicadores de satisfação dos trabalhadores com o ambiente de trabalho. Entre eles Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Huse e Cummings (1985).

2.6.1 Modelo de Walton (1973)

Para Walton (1973) a QVT está atrelada as necessidade e metas dos colaboradores, e fatores que colaboram para o bem-estar no trabalho. O modelo proposto por Walton está dividido em oito fatores de QVT, e seus respectivos indicadores. Como indicado no Quadro 1 abaixo.

Quadro 1: Modelo de Walton (1973)

FATORES DE QVT	INDICADORES
Compensação justa e adequada	Salários de acordo com a jornada de trabalho Equidade interna e externa
Condições de trabalho	Jornadas de trabalho não exaustivas Ambiente de trabalho seguro e que não possuam insalubridades.
Uso e desenvolvimento de capacidades	O funcionário tem a liberdade de fazer o uso de todo o seu conhecimento.
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Segurança no emprego
Integração social na empresa	Oportunidade e possibilidade de crescimento Desenvolvimento pessoal e profissional
Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas Privacidade pessoal Liberdade de expressão Normas e rotinas
O trabalho e espaço total de vida	Equilíbrio entre a vida pessoal e trabalhista
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade pessoal pelos empregados Responsabilidade pelos produtos e serviços

Fonte: Walton (1973).

2.6.2 Modelo de Westley (1979)

De acordo com Rodrigues (1999), Westley (1979) considera quatro fatores que afetam diretamente na qualidade de vida no trabalho, são eles: político, econômico, psicológico e

sociológico, e os indicadores de QVT de cada fator, como podemos observar no Quadro 2 abaixo.

Quadro 2: Modelo de Westley (1979)

FATORES	INDICADORES
Econômico	Equidade Salarial Remuneração Adequada Benefícios Local de Trabalho Carga Horária Ambiente Externo
Político	Segurança no Emprego Atuação Sindical Retro Informação Liberdade de Expressão Valorização do Cargo Relacionamento com Chefia
Psicológico	Realização Potencial Nível de Desafio Desenvolvimento Pessoal e Profissional Criatividade Autoavaliação Variedade de Tarefa Identidade com a Tarefa
Sociológico	Participação nas Decisões Autonomia Relacionamento Interpessoal Grau de Responsabilidade Valor Pessoal

Fonte: Westley (apud FERNANDES, 1996)

2.6.3 Modelo de Hackman e Oldham (1975)

Para Hackman e Oldham (1975) para se obter bons resultados na ligação dos âmbitos pessoais e corporativos é preciso que estejam presentes três estados psicológicos que são significados e importância do trabalho, responsabilidade no serviço que o empregado executa e ter conhecimento suficiente para executar a tarefa que lhes foi ofertada.

De acordo com Kilimnik (1998), Hackman e Oldham fundamentados nesses três estados psicológicos, elaborou as Dimensões Básicas das Tarefas, no qual para eles eram os responsáveis pelos estados psicológicos acima descritos, que são: percepção de significância do trabalho, percepção percebida pelos resultados do trabalho e o conhecimento dos resultados do trabalho. Conforme mostra o Quadro 3.

Quadro 3: Dimensões Básicas das Tarefas com base no modelo de Hackman e Oldham (1975).

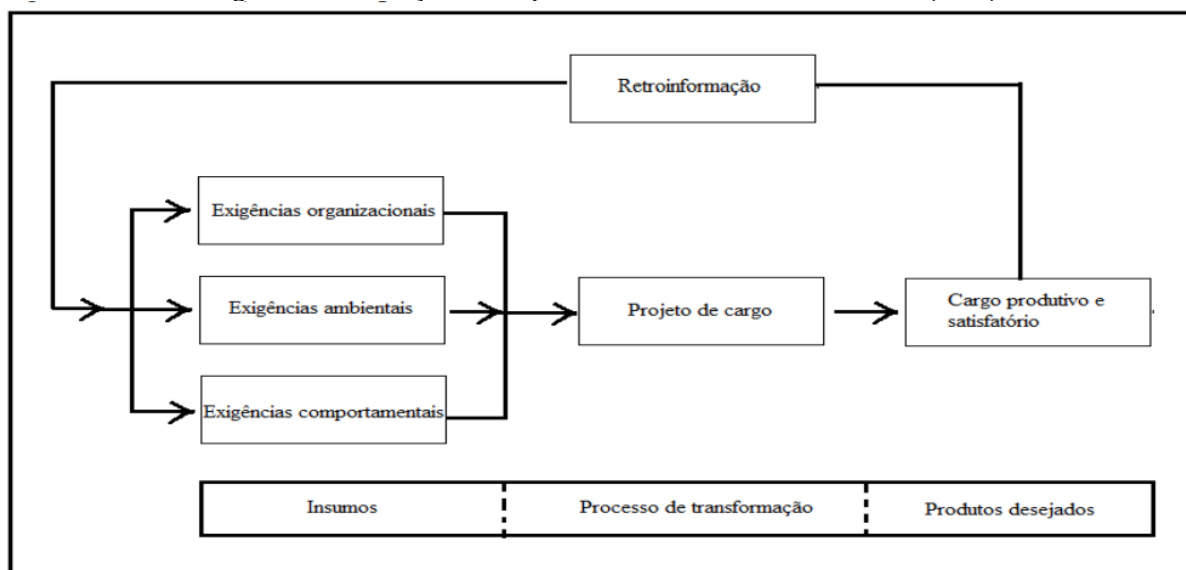
DIMENSÕES	CARACTERÍSTICAS
Percepção de significância do trabalho	Variedade de Habilidade Identidade E Significação da Tarefa Inter-relacionamento
Percepção de responsabilidade pelos reais resultados do trabalho	Autonomia
Conhecimentos dos resultados do trabalho	Feedback Intrínseco E Extrínseco

Fonte: Hackman & Oldham (1975).

2.6.4 Modelo de Werther e Davis (1983)

Conforme Werther e Davis (1983) para se ter um trabalho em que tenha qualidade de vida é preciso ter um cargo que seja interessante, desafiador e que seja compensador, para que a rotina no trabalho não o torne tedioso, desmotivante. Para esses estudiosos da QVT, alguns fatores afetam a qualidade de vida no ambiente de trabalho, como pagamento, segurança, benefícios, condições de trabalho, e o trabalho de fato pode ser fatigante. Na figura 1 abaixo pode-se observar o esquema desse modelo de QVT.

Figura 1 - Arcabouço insumo/produto, modelo de Werther e Davis (1983)



Fonte: Werther e Davis (1983).

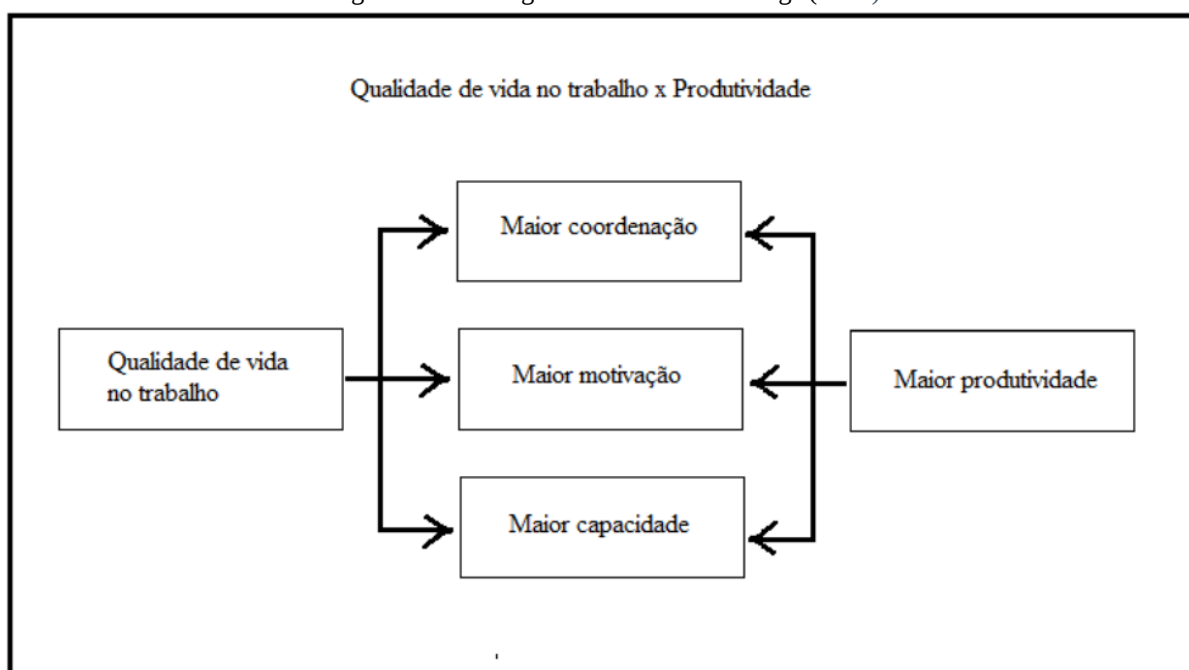
2.6.5 Modelo de Huse e Cummings (1985)

Rodrigues (1999), Huse e Cummings definem QVT como sendo um pensamento que envolve as pessoas, trabalho e organização e a principal preocupação está no bem-estar dos

empregados, na vigência da organização, liberdade do trabalhador em decisões e problemas da empresa.

Para Huse e Cummings os PQVTs (Programas de Qualidade de Vida no Trabalho) precisam levar em consideração alguns pontos: reestruturação dos cargos, processo de tomada de decisões dos trabalhadores para com a empresa, planos de funções e salários, e mudanças no ambiente físico e nas condições de trabalho. A Figura 2 mostra um esquema da abordagem desses autores.

Figura 2 - Abordagem de Huse e Cummings (1985)



Fonte: Huse e Cummings (1985)

Nesse esquema podemos perceber alguns fatores, que para os autores são consequência de uma boa QVT, motiva o trabalhador, contribui para o aperfeiçoamento da capacidade do empregado e melhora a produtividade da empresa.

3. METODOLOGIA

Nesta seção será abordado os procedimentos metodológicos que foram utilizados para descrição do trabalho, bem como todos os processos e instrumentos usados para as análises de dados e obtenção dos resultados.

3.1 O TIPO DE PESQUISA

Este trabalho é parte integrante do projeto de pesquisa coordenado pelo prof. Dr. Maristélio da Cruz Costa e cadastrado na Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação sob o código PIF0040-2017 cujo título é “MAPEAMENTO DOS EMPREENDIMENTOS E PERFIL DOS EMPREENDEDORES DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO RN”.

A pesquisa é do tipo descritiva e possui tipologia quantitativo e qualitativo no que se refere aos dados. Gil (2008) descreve que a pesquisa descritiva tem como meta principal apresentar as qualidades de uma comunidade ou fenômeno. Para Fonseca (2002) a pesquisa quantitativa quantifica os resultados da pesquisa, recorrendo a matemática para a análise de dados. Já pesquisa qualitativa de acordo com Minayo (2008), tenta compreender os motivos de tal comportamento e fenômeno, em seu ambiente natural ou contexto social, aspectos estes que não podem ser quantificados.

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

A pesquisa foi realizada na cidade de Parelhas-RN, localizado a 245 km da capital do estado, Natal-RN. De acordo com o IBGE no último Censo Demográfico realizado em 2010 sua população era de 20.354 habitantes. Limita-se com os municípios de Carnaúba dos Dantas e Jardim do Seridó a norte, Equador a sul, Nova Palmeira, Pedra Lavrada e São Vicente do Seridó, todos na Paraíba, a leste, Jardim do Seridó e Santana do Seridó a oeste. (IBGE, 2010).

De acordo com o IBGE-2015 com base no Cadastro Central de Empresas, a cidade de Parelhas-RN possui um total de 572 empresas atuantes, este número foi utilizado nos cálculos para análise de dados para aplicação dos questionários, a qual obteve-se um número mínimo de 60 questionários.

A amostra adotada possui natureza probabilística, estratificada, e seu tamanho foi calculado pela fórmula:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2} \times P \times Q \times N}{e^2 \times (N-1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Onde:

- N = Tamanho da população;
- n = Tamanho da amostra;
- $1 - \alpha$ = Nível de confiança;
- $Z_{\alpha/2}$ = Valor crítico que corresponde ao nível de confiança desejado;
- p = Proporção populacional de indivíduos que pertence à categoria de interesse;
- q = Proporção populacional de indivíduos que não pertencem à categoria de interesse;
- e = Erro amostral tolerado.

Nesta pesquisa, os valores utilizados para o cálculo da amostra são:

- $1 - \alpha = 0,95$;
- $Z_{\alpha/2} = 1,96$;
- $P = 0,50$;
- $Q = 0,50$;
- $N = 1,075$;
- $e = 0,05$.

Além disso, foi entrevistado três empreendedores de ramos diferentes para saber qual o nível de QVT em seus estabelecimentos.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Aplicou-se um questionário com perguntas objetivas e subjetivas, nos empreendimentos do centro da cidade de Parelhas-RN. O questionário teve o objetivo de buscar conhecer as características dos empreendimentos e empreendedores, pertencentes ao centro comercial do município, com questões que envolvem o sexo, faixa etária, tipo de empreendimento. Além disso foi realizado entrevista com roteiro elaborado com base na escala de Walton (1973).

3.4 MÉTODO DE ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa abordará o método qualitativo e quantitativo com entrevistas e questionários semiestruturados. Para a coleta de dados utilizou-se um questionário padrão referente ao projeto de pesquisa sobre o empreendedorismo, como também foi elaborado um roteiro de entrevista

sobre a Qualidade de Vida no Trabalho que foi usado como base para a realização das entrevistas.

O roteiro de entrevista aplicado a três empreendedores aleatórios da referida cidade, esse número de entrevistados foi obtido através da técnica de saturação de discurso, ou seja, a partir do momento em que o discurso foi se repetindo entre os entrevistados, chegou-se à conclusão de que esse número era necessário para atingir os objetivos da pesquisa. As entrevistas foram gravadas, com uma duração média de sete minutos cada uma e depois escutadas e transcritas, para facilitar o trabalho de interpretação. Para a identificação dos entrevistados utilizou-se a seguinte codificação e caracterização, mostrada no Quadro 4:

Quadro 4: Caracterização dos indivíduos entrevistados.

CÓDIGO DO ENTREVISTADO	SEXO	IDADE (ANOS)	ESTADO CIVIL	ESCOLARIDADE	CARGO	TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA (ANOS)
E1	F	60	Solteira	Pós-graduação	Gerente.	15 anos
E2	M	71	Casado	Graduado	Gerente.	25 anos
E3	F	65	Solteira	Graduado	Gerente.	17 anos

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Os questionários foram organizados em uma planilha eletrônica no Excel, para melhor processamento das informações. Depois disso, foi utilizado o software SPSS– *Statistical Package for the Social Sciences* – para rodar os dados e utilizados para estatística descritiva.

Para o método de análise qualitativo, foi aplicado a técnica ANS – Análise do Núcleo de Sentido –, criado por Mendes (2007) com base em Bardin (1997). De acordo com Mendes (2007) a ANS significa dividir o discurso em temas que são mais frequentes nas falas dos empregados, possibilitando fazer o agrupamento do conteúdo oculto e evidente no texto, facilitando o trabalho de interpretação.

3.5 COLETA DE DADOS

Os instrumentos da pesquisa foram aplicados pela autora desta pesquisa. Com relação a aplicação dos questionários e das entrevistas, em alguns empreendimentos foi deixado os questionários para os empreendedores responderem e no mesmo dia feito o recolhimento, e outros já responderam na hora, e as entrevistas só foram conseguidas no segundo dia de aplicação, também foram gravadas com consentimento dos respondentes.

Para se conseguir o número mínimo da amostra, ou seja, os 60 questionários, precisouse da disponibilidade de dois dias em campo, pois no primeiro dia a maioria dos empreendimentos central estavam fechados para a festa do padroeiro da cidade, não conseguindo assim o número suficiente de questionários e entrevistas.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados serão apresentados em dois sub tópicos, no qual o primeiro refere-se a parte quantitativa da pesquisa, que equivale ao questionário para identificar o perfil dos empreendedores do município de Parelhas-RN, e o segundo subtópico refere-se a parte qualitativa, correspondente a entrevista sobre a qualidade de vida nos empreendimentos da cidade de Parelhas-RN.

4.1 PERFIL DOS EMPREENDIMENTOS DO MUNICÍPIO DE PARELHAS-RN

A partir do questionário aplicado acerca dos empreendedores do referido município, podemos observar que 85% empreendimentos são do ramo de comércio. Sendo assim fica evidente a deficiência no ramo de serviço, dando oportunidade para quem quer montar um negócio que poderá ser bem-sucedido. Como podemos observar na Tabela 1 abaixo.

Tabela 1 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN segundo o ramo.

RAMO	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
Comércio	51	85,0
Serviços	9	15,0
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

De acordo com a pesquisa, na Tabela 2 nota-se também que a maioria dos donos dos empreendimentos são mulheres (60%) enquanto que os homens representam 40% dos empreendimentos pesquisados. As mulheres estão cada dia mais querendo a sua independência financeira, fator esse que contribui para que o número de mulheres no mercado de trabalho esteja crescendo e ocupando cargos mais altos nas empresas.

Tabela 2 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN por sexo.

SEXO	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
Masculino	24	40,0
Feminino	35	60,0
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Na tabela 3 podemos observar que o intervalo de idade que predomina em porcentual é entre 31-40 anos, com 35% da amostra pesquisada. O segundo intervalo de idade com maior porcentual é o de 41-50 anos, com 23,3% e posteriormente o de 51-60 anos, com 21,7%. Ou seja, o empreendedorismo está presente em todas as faixas de idade pesquisada, possuindo maior destaque em pessoas na vida adulta (de 31 a 40 anos).

Tabela 3 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN segundo a faixa etária.

IDADE (ANOS)	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
21-30	7	11,7
31-40	21	35,0
41-50	14	23,3
51-60	13	21,7
Mais de 61	5	8,3
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

A questão seguinte é com relação ao nível de escolaridade, onde foi possível constatar que de toda amostragem a grande maioria possui o nível superior incompleto com 50% equivalente a 30 pessoas coletadas. 20% possui especialização, que corresponde a 12 pessoas, com percentual de 6,7% representando 4 pessoas que possuem o ensino superior completo. Pode-se explicar esse alto nível de escolaridade com base no mercado de trabalho que está cada vez mais exigente e competitivo, com o nível de escolaridade maior os empreendedores estarão preparados para o seu dia-a-dia e como também para eventuais dificuldades que a empresa estiver que passar. Na tabela 4 pode-se ver melhor esses números.

Tabela 4 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN segundo o nível de escolaridade.

ESCOLARIDADE	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
Alfabetizado	1	1,7
Fundamental incompleto	1	1,7
Fundamental completo	1	1,7
Ensino médio incompleto	7	11,7
Ensino superior incompleto	30	50,0
Ensino superior completo	4	6,7
Especialização	12	20,0
Mestrado	3	5,0
Doutorado	1	1,7
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, 2018.

Pode-se observar na tabela 5 que a grande parte dos empreendimentos da amostragem estão entre o intervalo de 0-1 ano de funcionamento (31,6%); 21,7% possuem de 1-5 anos que estão presentes no mercado; 15% são os intervalos de 6-10 anos e de 11-15 anos; e 16,7% da amostragem pesquisada estão as organizações com 16-20 anos de funcionamento.

Tabela 5 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN segundo a idade da empresa.

IDADE DA EMPRESA (ANOS)	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
0-1	19	31,6
1-5	13	21,7
6-10	9	15,0
11-15	9	15,0
16-20	10	16,7
TOTAL	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

De acordo com os dados da tabela 6, cerca de 88,3% das empresas pesquisadas são registradas enquanto que 11,7% não possui registro. Onde nota-se que a maioria desses empreendimentos que não são registrados são, empresas do tipo individual, onde o empreendedor faz o uso do espaço domiciliar para fazer seu negócio. Ou seja, são empreendimentos pequenos que certamente não possuem recursos para arcar com os custos dos impostos pago para serem registradas.

Tabela 6 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN segundo a formalização da empresa.

REGISTRADA	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
Sim	53	88,3
Não	7	11,7
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Com relação aos empréstimos, a maioria das empresas não possuem empréstimos públicos (90%), como mostra a tabela 7. Tal fato pode ser justificado pelo receio dos empreendedores de se endividar e a demanda não ser suficiente para quitar tal investimento.

Tabela 7 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação a empréstimos públicos.

EMPRESTIMOS	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
Sim	6	10,0
Não	54	90,0
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Os dados apresentados na tabela 8, demonstram o porte das empresas pesquisadas. Onde 70% da amostra equivale a microempresas. O porte de empresas individuais aparece com 26,7%, e apenas 1,7% das empresas pesquisadas caracterizam-se como de pequeno e médio porte. Com o incentivo do SEBRAE e a diminuição da burocracia, tem proporcionado o crescimento do empreendedor.

Tabela 8 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação ao porte da empresa.

PORTE DA EMPRESA	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
Individual	16	26,7
Microempresa	42	70,0
Pequena	1	1,7
Média	1	1,7
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

A maioria das empresas são classificada como pequeno porte, ou seja, microempresas, desta forma, a maioria se enquadra no intervalo de 1-9 funcionários, com 70% das empresas da

amostragem, enquanto que 26,7% não possui nenhum funcionário e apenas 1 empresa está entre o intervalo de 10-19 e 20-50 funcionários, com percentual de 1,7%. Como mostra a tabela 9 abaixo.

Tabela 9 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação a quantidade de funcionários.

QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
Não possui	16	26,7
01-09	42	70,0
10-19	1	1,7
20-50	1	1,7
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Como pode-se observar na tabela 10, nota-se que 60% das empresas da amostra da pesquisa não fazem o uso das tecnologias, enquanto 40% fazem uso. Tal dado lança margem para que novas atualizações e investimentos em tecnologias sejam feitos nos empreendimentos, principalmente de pequeno porte, considerando que tal ferramenta tem a função de potencializar o negócio.

Tabela 10 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação ao uso das tecnologias.

USO DE TECNOLOGIAS	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
Sim	24	40,0
Não	36	60,0
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

A maioria dos empreendedores não utilizam nenhum tipo de tecnologias, porque para eles não possui nenhuma finalidade. Como é mostrado na tabela 11. Em que 60% das empresas não veem finalidades, enquanto 28,3% utilizam para fins da empresa e apenas 11,7% utilizam para fins da empresa e pessoais. Tais resultados são justificados pela falta de informação acerca das grandes possibilidades que as ferramentas tecnológicas podem evocar nos negócios atuais.

Tabela 11 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação a finalidade da tecnologia.

FINALIDADE DA TECNOLOGIA	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
Não tem finalidade	36	60,0
Fins da empresa	17	28,3
Fins da empresa e pessoais	7	11,7
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Ainda com relação as tecnologias, 60% dos empreendimentos da amostra da pesquisa, não faz uso de nenhum tipo de aplicativo, enquanto que 15% utiliza software específico para a empresa e com porcentual de 10% tem-se as empresas que utilizam planilhas eletrônicas. Como podemos melhor observar na tabela 12 abaixo.

Tabela 12 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação ao tipo de aplicativo utilizado pela empresa.

TIPO DE APLICATIVO	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
Não faz uso	36	60,0
Planilha eletrônica	6	10,0
Software específico para empresas	9	15,0
Outros	9	15,0
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Na tabela 13 abaixo, está representado as diversas formas de como os empreendedores fazem a divulgação dos seus estabelecimentos. 26,7% das empresas da amostra pesquisada não fazem nenhum tipo de divulgação, em contrapartida 23,3% fazem divulgação através da rádio, 18,3% fazem divulgação através dos aplicativos Instagram e Facebook simultaneamente, 11,7% fazem através do Instagram e WhatsApp, 10% utilizam o Facebook e WhatsApp e apenas 3,3% divulgam ou no Facebook ou no WhatsApp ou em carro de som. Apesar da divulgação da empresa através de meios de comunicação ser de grande importância para o crescimento das mesmas, os empreendedores ainda preferem o boca-a-boca da população.

Tabela 13 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação a forma de divulgação da empresa.

FORMA DE DIVULGAÇÃO	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
Não divulga	16	26,7
Facebook	2	3,3
Wpp	2	3,3
Insta e face	11	18,3
Insta e wpp	7	11,7
Face e wpp	6	10,0
Rádio	14	23,3
Carro de som	2	3,3
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Na tabela 14 abaixo mostra que apenas 1,7% das empresas pesquisadas é de caráter associação, 13,3% da amostragem fazem parte de uma rede de empreendimentos e com maior percentual tem-se que 85% dos empreendimentos pesquisados são de caráter privado.

Tabela 14 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação ao caráter da empresa.

CARÁTER DA EMPRESA	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
Associação	1	1,7
Rede	8	13,3
Privada	51	85,0
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Com base na Tabela 15 pode-se constatar que 63,3% das organizações pesquisadas possuem estabelecimentos alugados, enquanto que 30% são do próprio proprietário e outros 6,7% são domiciliar. Tais resultados podem ser justificados pelo fato de que a compra de um imóvel requer um investimento alto, o que dificulta a aquisição.

Tabela 15 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação ao uso do estabelecimento.

USO DO ESTABELECIMENTO	FREQUÊNCIA	PORCENTUAL (%)
Alugado	38	63,3
Próprio	18	30,0
Domiciliar	4	6,7
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Na tabela 16, pode-se notar que 90% dos empreendedores desejam fazer melhorias ou abrir outro negócio. Para o crescimento do empreendimento é sempre bom que ele almeje melhorias em seu negócio, e abrir outro empreendimento será uma consequência desse sucesso. Apenas 10% dos respondentes não possuem esta mesma pretensão.

Tabela 16 - Distribuição dos empreendedores de Parelhas-RN em relação a se o empreendedor pretende fazer melhorias ou abrir outro negócio.

PRETENDE FAZER MELHORIAS OU ABRIR OUTRO NEGÓCIO	FREQUENCIA	PORCENTUAL (%)
Sim	54	90,0
Não	6	10,0
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Obviamente os empreendedores precisam de um fator determinante que o leve a entrar no mundo dos negócios abrindo uma empresa, e essa era mais uma das questões postas no questionário para análise do perfil dos empreendedores. Na tabela 17 podemos ver que 18,3% dos empreendedores responderam que foi por herança ou exemplo familiar; 1,7% que era por exemplo de círculo de amizade; 5% fazendo curso de empreendedorismo; 3,3% classificando oportunidades onde trabalhou; 15% identificando uma oportunidade no mercado; e 13,3% procurando independência profissional. Destaca-se ainda aqueles que responderam que não era nenhum dos motivos apresentados (43,3%).

Tabela 17 - Distribuição de como surgiu a ideia dos empreendedores do município de Parelhas-RN de abrir um negócio.

MOTIVO PARA ABRIR A EMPRESA	FREQUENCIA	PORCENTUAL (%)
Herança ou exemplo da família	11	18,3
Exemplo de círculos de amizade	1	1,7
Fazendo curso de empreendedorismo	3	5,0
Identificando oportunidades onde trabalhou	2	3,3
Identificando uma oportunidade no mercado	9	15,0
Procurando independência profissional	8	13,3
Outros	26	43,3
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

Na tabela 18 está representado os empreendedores que possuem ou não outro negócio, além do que foi pesquisado. E com o percentual de 71,7% desses, responderam não possui outro empreendimento.

Tabela 18 - Distribuição dos empreendedores que possuem outros negócios no município de Parelhas-RN.

POSSUEM OUTROS NEGÓCIOS	FREQUENCIA	PORCENTUAL (%)
Sim	17	28,3
Não	43	71,7
Total	60	100,0

Fonte: Autoria Própria, (2018).

A maioria dos empreendedores não apresentam outra atividade para o sustento da família a não ser o empreendimento que foi pesquisado, correspondendo ao percentual de 75%. E outros 25% possuem outras formas para contribuir na renda da família além do empreendimento. Como podemos observar na tabela 19 abaixo.

Tabela 19 - Distribuição dos empreendedores que detém de outra atividade de sustento familiar no município de Parelhas-RN.

ÚNICA ATIVIDADE DE SUSTENTO	FREQUENCIA	PORCENTUAL (%)
Sim	45	75
Não	15	25
Total	60	100

Fonte: Autoria Própria, (2018).

4.2 ANÁLISE QUALITATIVA

Nesta subdivisão das análises da pesquisa, são relatados os resultados da entrevista acerca da Qualidade de Vida no Trabalho dos empreendedores da cidade de Parelhas, com base nas Análises de Núcleo de Sentido (ANS).

4.2.1 Compensação justa

Esta dimensão defende os métodos de recompensas apresentando as formas diretas como os salários, e indiretas como carreira e horas extras. Nadler e Lawer (1983) adotam uma ideia de que essa dimensão associa o desempenho do empregado com recompensas extras, visando uma motivação para o trabalhador.

A maioria dos entrevistados consideram que seu salário é de acordo com suas atividades e tempo de trabalho. E1 e E2 consideram que são realmente pagos por suas atividades, E3 diz que por ser proprietária do seu negócio desempenha um trabalho maior do que o que é recompensada e que seu salário poderia melhorar, mas está difícil por causa da crise financeira em que o país se encontra.

“E1: Sim, sou paga pelas atividades que eu desempenho aqui.

E2: Sim.

E3: Acho que é bom, mas pelo tempo que passo aqui e as horas que desempenho para comprar mercadorias, poderia ser melhor, mas com uma crise dessas (risos), fica difícil.”

Para Rodrigues (1994) esta dimensão da QVT aborda noções dos salários se estão de acordo com as jornadas de trabalho como também sobre gratificações com trabalhos desenvolvidos em hora extra.

4.2.2 Condições de trabalho seguras e saudáveis

Segundo Walton (1973), os empregados devem ter jornada de trabalho razoáveis e condições físicas que minimizem os riscos de doenças em decorrência de suas atividades rotineiras.

A cerca dessa dimensão da QVT, perguntou-se qual os horários de trabalho dos empreendedores entrevistados, E2 e E3 deram respostas bem parecidas, com horários comerciais e aproximadamente 40 horas semanais, porém E1 diz que em tempos em que está em alta a compra de matérias escolares, a loja fecha um pouco mais tarde e E3 apresentou uma carga horária bem diferente das demais, onde seu empreendimento passa 12 horas por dia aberto, mas que existe um sistema de revezamento entre seus funcionários.

“**E1:** Horário comercial, de segunda a sexta das 7:00 as 11:00hs e das 14:00 as 17:30, e aos sábados de 7:30 as 11:30. Geralmente quando é tempo de volta as aulas, que tem uma grande demanda de material, eu fecho as 18:00 horas na semana.

E2: A gente abri as 7:00 e fecha as 19:00 horas de domingo a domingo. Com revezamento dos funcionários em que trabalham 6 horas ao dia.

E3: Abrimos a loja de 8:00 fechamos as 11:30hrs para o almoço e abrimos novamente as 14:00 e fechamos as 17:30.”

Foi perguntado se os entrevistados se sentiam cansados ao final do dia de trabalho e E1 e E2 tiveram respostas semelhantes, afirmando positivamente. Apesar de ter carga horária parecida com os demais, E3, afirma que não se sente cansada com seu trabalho, porque gosta do que faz.

“**E1:** Sim, ninguém é de ferro, ne?! (risos)

E2: Um pouco.

E3: Não, eu gosto do que faço e gosto de estar aqui no meu trabalho.”

4.2.3 Uso e desenvolvimento da capacidade

Na entrevista sobre QVT, perguntou-se sobre a autonomia e o planejamento para a execução das atividades, que são fatores que englobam esta dimensão. A respondente E1 afirma ter total liberdade para desenvolver suas funções sem nenhum problema e o E2 diz que sua função dentro da empresa e formação (farmacêutico) te assegura isto. E3 afirma que as únicas funcionárias que a empresa possui é ela e a filha:

“**E1:** O empreendimento é meu e por eu ser a dona e não ter funcionários, eu faço tudo aqui, então possuo liberdade para a execução e planejamento de minhas atividades.

E2: Bem, eu sou o farmacêutico e proprietário, minhas próprias funções dentro do estabelecimento já me garantem o que eu devo e posso fazer.

E3: Sim, aqui sou eu e minha filha.”

A autonomia dos respondentes de não ter alguém para te dar ordem do que fazer no ambiente de trabalho, se dá ao fato da empresa ser de pequeno porte e deles serem os proprietários do estabelecimento.

4.2.4 Oportunidade de crescimento futuro e segurança

Para esta quarta dimensão foi perguntado questões como, se o empreendedor se sente seguro quanto a estabilidade da empresa, ao ponto de sobreviver a uma crise financeira e a possibilidade de avanço salarial e crescimento profissional. Perguntou-se primeiramente se eles (empreendedores) se sentem seguros na empresa, e apenas E1 pensa positivo e almeja melhorias em suas atividades. Em contrapartida E2 e E3 dizem que não, pois o país se encontra em crise e eles acham que isso prejudica as vendas. Como pode-se constatar na fala dos respondentes abaixo:

“E1: Eu busco sempre pensar positivo sobre minhas ações, é de mim isso, independentemente da situação que o país se encontra.

E2: Não me sinto seguro não, mas não tenho medo do que possa acontecer, pois isso aqui é como um passatempo para mim, pois sou aposentado.

E3: Tenho receio, pois o número de vendas tem baixado muito e tem a questão da crise financeira.”

Outra questão ainda a respeito dessa dimensão foi se os empreendedores acreditam na possibilidade de crescimento na carreira como também no avanço salarial. E1 e E3 afirmam positivamente, que sempre procuram pensar positivo e querem mais. Enquanto que E2, não parece tão positivo, e afirma que não acha que possa existir algum tipo de melhoria em seu local de trabalho.

“E1: Com certeza, como eu disse, gosto sempre de pensar positivo (risos).

E2: Não acho que isso aqui tem como melhorar não.

E3: Claro que sim, sempre queremos mais.”

4.2.5 Integração social da empresa

Nesta dimensão pôde ser observado nas empresas pesquisadas que o clima organizacional é bem harmonioso, fator esse que é bastante importante para a análise do relacionamento dos funcionários com seus colegas como também com seus patrões. A partir disso foi perguntado aos empreendedores como era o relacionamento com seus colegas de trabalho dentro e fora da empresa. Em resposta E1 afirma que por não haver funcionários, só possui diálogo com seus clientes; E2 acha que é bom por nenhum funcionário ter reclamado; e E3 diz que o único empregado da empresa é sua filha, então fica mais fácil esse diálogo e consequentemente o relacionamento entre elas:

“E1: Não, pois não possuo funcionários.

E2: É bom, nenhum dos meus funcionários reclamou não.

E3: Assim, minha única colega de trabalho é minha filha (risos), então achoo que nosso relacionamento é bom, aqui e em casa.”

Para Walton (1974), a organização da empresa e os relacionamentos interpessoais de seus colaboradores dentro e fora do âmbito de trabalho influenciam no desempenho das tarefas.

4.2.6 Constitucionalismo

O principal quesito dessa dimensão está ligado as leis trabalhistas, onde pode-se observar através da aplicação da entrevista se os empreendedores respeitam ou não as leis e direitos. Pensando nessa dimensão da QVT foi perguntado aos empreendedores se a organização cumpre com as leis trabalhistas, os entrevistados responderam que está tudo de acordo com as leis. O E1 afirma que cumpre com as leis e o E3 diz que procura sempre fazer com que sua empresa esteja sempre de acordo.

“E1: Gosto de sempre cumprir com as leis trabalhistas.

E2: Se é leis e são direitos do cidadão, então temos que cumprir.

E3: Procuro fazer com que a minha empresa esteja sempre de acordo com as leis.”

Para Rodrigues (1999), as regras impõem direitos e deveres dos empregados, onde isso se torna um dos fatores determinantes para um alto nível de Qualidade de Vida no Trabalho.

4.2.7 O trabalho e o espaço total da vida

Compreende-se nessa dimensão da QVT que exista um equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e as tarefas pessoais, para que esse indivíduo esteja de forma integral e que desempenhe atividades com resultados satisfatórios na empresa. Pensando nesses aspectos foi perguntado como os empreendedores conseguem administrar o tempo dedicado ao trabalho e a vida social, E1 respondeu que tenta administrar esse tempo de modo que sua carga horária não fique tão exaustiva e que também dê para se dedicar um pouco a família; E2 diz isso não é problema para ele.

“E1: Tento sempre administrar meu tempo para as duas coisas.

E2: Isso nunca foi problema pra mim.

E3: O tempo que tenho em casa dedico as minhas atividades de casa, e a minha família.”

Walton (1974) diz que as experiências do indivíduo no trabalho podem trazer consequências positivas e negativas para outras dimensões inclusive o relacionamento com seus familiares.

4.2.8 Relevância social da vida no trabalho

Os critérios para analisar esta dimensão é a imagem da empresa perante a sociedade, responsabilidades de seus colaboradores com os serviços prestados aos clientes e a preocupação da empresa com seus funcionários.

Através daqueles critérios foi perguntado aos empreendedores se eles achavam que a empresa se preocupava com os serviços que presta a comunidades e com seus funcionários, no geral a resposta deles foi que positiva. O E1 afirma que tenta sempre atender aos clientes da melhor maneira possível para que essa imagem seja sempre preservada; E2 diz que os clientes não reclamam.

“**E1:** Acho que sim, pelo menos eu tento sempre atender os clientes da melhor maneira possível para manter essa boa imagem e atrair mais clientes.

E2: Sim, meus clientes não reclamam não.

E3: Sim.”

No geral, sabe-se que a Qualidade de Vida no trabalho interfere diretamente na linha de produção de uma empresa. Conforme pode-se perceber nos resultados da entrevista aplicada na cidade de Parelhas-RN, apesar de o município ser relativamente pequeno e não ter grandes empresas, os empreendedores fazem uso do bom senso e pensam sempre no bem-estar de seus funcionários, garantindo sempre a qualidade de vida no trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ideia principal do trabalho constituiu-se em analisar a qualidade de vida no trabalho dos empreendedores da cidade de Parelhas-RN. A partir de então foi possível ainda identificar aspectos relativos ao perfil dos empreendedores, como sexo, faixa etária, grau de escolaridade, entre outros.

No que diz respeito ao objetivo geral, pode-se acentuar que os empreendedores da cidade de Parelhas atendem a todas as dimensões para a análise da QVT com base em Walton (1973). Sendo assim, pode-se constatar que o nível de QVT dos empreendedores no município é bastante satisfatório.

O primeiro objetivo específico, constituiu em realizar o levantamento sócio demográfico dos empreendedores de Parelhas-RN. Conforme foi relatado, percebe-se que a maioria dos respondentes é do sexo feminino, o que nos mostra que o mercado está dando cada vez mais oportunidades para as mulheres e também nos mostra uma busca delas por sua independência. Além disso, pôde-se constatar que a faixa etária da maioria dos empreendedores pesquisados está entre 31-40 anos. Quanto ao nível de escolaridade metade dos entrevistados possuem ensino superior incompleto. Observou-se também que 85% dos empreendimentos são de caráter privado, mostrando assim a busca do meio como uma maneira de sobrevivência por falta de opção.

O presente trabalho, contribuiu para o conhecimento do município pesquisado. E ainda possibilita a outros pesquisadores uma continuidade abrangendo outros aspectos da cidade. Sugere-se que outros trabalhos acadêmicos sejam realizados, com análises mais profundas e abrangendo um número mais expressivo de empreendedores. Apesar do bom nível de QVT do município, ainda não existem programas que ajudem a elevar tal, então é sugestivo que os empreendedores implementem programas em suas empresas para satisfazer cada vez mais os empregados.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Editora 70, 1997.

BERNARDI, L. A. **Manual de plano de negócios**: fundamento, processos e estruturação. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E.B.; BIAZIN, C. C. **Qualidade de vida no trabalho**: fatores que influenciam as organizações. - XIII SIMPEP – Bauru, São Paulo, Brasil. 06 a 08 de novembro de 2006. Disponível em

CONTE, A.L. Qualidade de vida no Trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista Fae Business**, nº 7, p. 32-34, nov. 2003. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAEiKwAG/qualidade-vida-no-trabalho>>. Acesso em: 22 mar. 2018

CUNHA, C. F. C. A.; FERLA, L. A. **Iniciando seu próprio negócio**. Florianópolis: IEA, 1997.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira TL, 2001.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo corporativo**: como ser um empreendedor, inovar e se diferenciar na sua empresa. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

_____. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

_____. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Empreendedorismo para visionários**: desenvolvendo negócios inovadores para um mundo em transformação. 1. Ed. - Rio de Janeiro: Empreende / LTC, 2014.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship)**. 2. ed. São Paulo: Pioneira. 1987. 378 p. Vol. Único.

FERREIRA, Rodrigo R. *et al.* Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo (Rausp)**, v. 44, n.º 2, p. 147-157, abr./mai./jun. 2009.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista brasileira de medicina psicossomática**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-80, abr.-mai.-jun. 1997.

FRANÇA-LIMONGI, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-industrial**. Editora Atlas S.A. São Paulo, 2004.

GEM Report. Global Entrepreneurship Monitor. **Empreendedorismo no Brasil 2003: Sumário Executivo**. Babson College, London Business School, Kauffman Center. Boston, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas S.a., 2008.

GUIDELLI, S. N.; BRESCIANI, L. P. Qualidade de Vida no Trabalho e Ambiente de Inovação: encontros e desencontros no serviço de atendimento ao cliente. **Revista Brasileira de Inovação**, Rio de Janeiro (RJ), 7 (2), P.341-365, julho/dezembro 2008. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/article/view/8648968/15515>> Acesso em: 22 mar. 2018.

HACKMAN, J. N.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, s.l., v. 60. n. 2. p.159-170, 1975.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P. **Empreendedorismo**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

HONORIO, Delcio Efigênio. **A qualidade de vida do operário da construção civil e sua importância na qualidade e produtividade em obras**. 2002. 128 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Mudando o desenvolvimento Organizacional**. São Paulo: Thomsom, 1985.

IBGE. **Cadastro Central de Empresas**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rn/parelhas/pesquisa/19/29761?ano=2015>>. Acesso em: 12 dez. 2017.

_____. **Censos demográficos e contagens populacionais**. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=240890>>. Acesso em: 01 de agosto de 2017.

KILIMNIK, Z.M. Trabalho em tempos de “fim dos empregos”: mudança na trajetória de carreira de profissionais de recursos humanos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, Conselho Federal de Psicologia, Brasília, v. 18, n. 2, p. 34-45, 1998.

LAPENDA, José Ticiano Beltrão. **Planejamento estratégico e processo decisório**. 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/planejamento-estrategico-e-processo-decisorio/64798/>>. Acesso em: 14 dez. 2017.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Administração para empreendedores**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011

MENDES, A. M. (Org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007, p. 29-61.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20-30, Winter 1983.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov.2009/fev.2010.

PONTES, B. R. **Avaliação de desempenho**: nova abordagem. 6. ed São Paulo: LTr, 1996.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

_____. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1999.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. 2. Ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SAMPAIO, Mara. **Atitude empreendedora**: descubra com Alice seu país das Maravilhas. 1 ed. São Paulo: SENAC, 2014. 284 p.

SCHUMPETER, J.A. The instability of capitalism. **Economic Journal**, 1928, p. 361-386.

SEBRAE. **Comportamento empreendedor**. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/portalsebrae/programas/conheca-as-caracteristicas-empreendedoras-desenvolvidas-no-empretec,d071a5d3902e2410vgnvcm100000b272010arcd>>. Acesso em: 24 mar. 2018.

SOUZA, Janice Janissek De; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Programas de qualidade de vida no trabalho em contextos diferenciados de inovação: uma análise multivariada. **Revista eletrônica de administração (on-line)**, [S.L.], v.15, n.2, p.409-421, mai./ago. 2009. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/39066/25054>>. Acesso em: 15 mar. 2018.

VASCONCELOS, A.F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em administração**. São Paulo, v. 08, nº 1, p. 23-35, janeiro/março 2001.

VIEIRA, Débora Feijó Villas Bôas. **Qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros do Hospital de Ensino**. 1993. 214 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1993.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, USA, v. 15, n. 1, p.11-21, 1973.

WERTHER, W.B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W.A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO APLICADO PARA ANÁLISAR O PERFIL DOS EMPREENDEDORES DO MUNICÍPIO DE PARELHAS – RN.

Uma pesquisa da UFERSA, com fins acadêmicos, não se divulgará nomes de empresas ou donos das mesmas, os dados são sigilosos.

Data: ____/____/____

SEXO:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

FAIXA ETÁRIA (anos):

- ☐ Até 20
- ☐ 21 a 30
- ☐ 31 a 40
- ☐ 41 a 50
- ☐ 51 a 60
- ☐ Mais 61

ESCOLARIDADE:

- ☐ Sem Instrução
- ☐ Alfabetizado
- ☐ Fundamental Incompleto
- ☐ Fundamental Completo
- ☐ Ensino Médio Incompleto
- ☐ Ensino Médio Completo
- ☐ Ensino Superior Incompleto
- ☐ Ensino Superior Completo
- ☐ Superior + Especialização
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado

QUANDO INICIOU O NEGÓCIO?

IDADE DA EMPRESA _____

Data de fundação ____/____/____

RAMO:

- ☐ Indústria
- ☐ Comércio
- ☐ Serviços

TIPO DE NEGÓCIO: _____

Exemplos: Indústria de sabão; Comércio de Calçados ou Serviço de Informática.

GERÊNCIA/PROPRIETÁRIO:

REGISTRADA junto a RECEITA FEDERAL, JUCERN ou FIERN:

- ☐ Sim (Quais registros?)
- ☐ Não

POSSUI EMPRÉSTIMO PÚBLICO:

- ☐ Sim
- ☐ Não

QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS:

- ☐ Não possui
- ☐ 1 a 9
- ☐ 10 a 19
- ☐ 20 a 50
- ☐ 51 a 100
- ☐ Acima de 100

PORTE DA EMPRESA:

- ☐ Individual
- ☐ Microempresa
- ☐ Pequena
- ☐ Média
- ☐ Grande

USO DE TECNOLOGIA:

- ☐ Sim
- ☐ Não

Usa Para Qual Fim:

- ☐ Fins da Empresa
- ☐ Fins pessoais
- ☐ Fins da Empresa e Pessoais

Que Aplicativo Usa:

- ☐ Planilha Eletrônica
- ☐ Editor de textos
- ☐ Software específico para empresa
- ☐ Outros

COMO DIVULGA A EMPRESA:

- ☐ Não divulga
- ☐ Redes Sociais
- ✓ ☐ (Quais? Instagram (), Facebook (), Twitter (), Whatsapp ())
- ☐ Site próprio
- ☐ Tradicionais
- ✓ ☐ (quais? Jornais (), rádio (), panfletos () ou carro de som())

CARATER:

- ☐ Associação
- ☐ Cooperativa
- ☐ Rede
- ☐ Privada

USO DO ESTABELECIMENTO:

- ☐ Alugada

- Própria
- Domiciliar

VOCÊ PENSA EM DESENVOLVER FUTURAMENTE ALGUM OUTRO NEGÓCIO EMPRESARIAL OU PROMOVER MELHORIAS NO QUE ESTÁ EM ATIVIDADE?

- Sim
- Não

COMO SURTIU A IDEIA DE MONTAR A EMPRESA?

- Herança ou exemplo dentro da família
- Exemplo de círculos de amizades
- Fazendo curso de empreendedorismo
- Identificando oportunidades onde trabalhou
- Identificando uma oportunidade no mercado

- Franquia
- Procurando atividade após a aposentadoria
- Procurando independência profissional
- OUTROS

O EMPREENDEDOR POSSUI OUTROS NEGÓCIOS ALÉM DESTES?

- Sim
- Não

ESTA É SUA ÚNICA ATIVIDADE DE SUSTENTO FAMILIAR?

- Sim
- Não

QUAIS AS PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS NA TUA EMPRESA?

APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA REFERENTE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

I – Dados de entrevista

Data da entrevista:

Local da entrevista:

Tempo de entrevista:

4. Você acha que seu salário é compatível com as atividades exercidas? (compensação justa e adequada)

II – Caracterização do sujeito:

1. Nome:
Código do entrevistado:
2. Qual sua idade?
3. Estado civil?
4. Você tem Filhos? Quantos?
5. Qual sua escolaridade?
6. Em que área você se formou?
7. Pós-graduação? Cursos? Em que área? Há quanto tempo?
8. Que cargo você ocupa hoje aqui no seu setor de trabalho?
9. Trabalha há quanto tempo na organização?
10. Quais as principais atividades que você executa no seu ambiente de trabalho?

a) você recebe algum benefício? Se sim, qual?

b) acredita haver compatibilidade entre o seu salário e o que é pago no mercado de trabalho?

5. Me conte como você faz o planejamento de suas atividades. (uso e desenvolvimento de capacidades)

a) você tem autonomia para executar essas atividades?

b) suas tarefas são complexas?

c) você recebe feedback sobre as atividades/tarefas que executa?

III – Questões de pesquisa:

1. Quais os materiais utilizados para exercer sua função? (condições de trabalho)

a) esse material é de boa qualidade?

2. Qual seu horário de trabalho? (condições de trabalho)

a) você considera que há uma estabilidade de horário?

b) sente-se cansado após a jornada de trabalho?

3.. Fale-me como você vê seu ambiente de trabalho. (condições de trabalho)

a) acha que ele é seguro?

b) acha ele insalubre?

6. Diante da crise você se sente seguro nesse emprego? (chances de crescimento e segurança)

7. Você acredita haver possibilidade de crescimento na sua carreira e avanço salarial? (chances de crescimento e segurança)

8. Como é o tratamento da sua chefia com os funcionários? (integração social na empresa)

a) existe algum tipo de preconceito?

9. Como é seu relacionamento com os colegas dentro e fora do trabalho? (integração social na empresa)

10. Como acha que a organização cumpre com as leis trabalhistas? (constitucionalismo)

a) respeita a privacidade pessoal?

b) cede liberdade de expressão?

11. Como você consegue administrar seu trabalho e sua vida social? (trabalho e espaço total da vida)

a) acha que o trabalho atrapalha sua vida familiar ou lazer?

12. Como você acha que é a imagem da organização perante a sociedade? (relevância total da vida no trabalho)

a) você tem orgulho de fazer parte da organização?

13. Você acha que a empresa se preocupa com a comunidade e os funcionários? (relevância total da vida no trabalho)